

KØBENHAVNS KOMMUNE

# Trivsels- undersøgelsen 2023



KØBENHAVNS KOMMUNE

BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN

Strategisk rapport

Svarprocent: 96% (1870/1949)



## Indhold

### Del 1

Forord

Indledning

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordeling

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære medarbejdere og ledere i BIF

En stor tak til alle jer, der har deltaget i trivselsundersøgelsen 2023. Med resultaterne har vi nu et rigtig godt grundlag for det videre arbejde med at fastholde og forbedre trivlsen og skabe en attraktiv arbejdsplads.

Det er en vigtig og en fælles opgave for ledere og medarbejdere at sikre god trivsel i vores arbejdsfællesskaber. Derfor opfordrer vi til, at I alle deltager aktivt i arbejdet med at følge op på resultaterne i jeres afdelinger, kontorer og centre. Center- og HovedMED vil også se på tværgående tendenser og iværksætte nogle fælles indsatser.

På BIFs intra kan I finde vejledning og inspiration til opfølgningen.

Vi ser frem til at følge arbejdet med resultaterne og bidrage til gode rammer for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED

Forperson Henrik Lund, administrerende direktør

Næstforperson Kim Sørensen, fællestillidsrepræsentant for HK

## Indledning

### Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en attraktiv og effektiv arbejdsplads.

Trivselsundersøgelse 2023 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er sammenfattet i denne rapport. Rapporten er med til at give enheden mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2021.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 1. marts 2023 til 21. marts 2023.

I alt har 1949 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 1870 valgt at svare. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har således opnået en svarprocent på 96%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 26 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med et antal forvaltningsspecifikke spørgsmål. Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene. Fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er angivet med forkortelsen for forvaltningen og herefter et nummer.

Der er få ændringer til den fælles spørgeramme fra 2021. Der er foretaget mindre sproglige ændringer i spørgsmål 9, 10 og 17. Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret og der er tilføjet et nyt spørgsmål 26. De konkrete ændringer er beskrevet ved det enkelte spørgsmål.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad) samt "ved ikke". Alle spørgsmål er stillet, så en høj score er positivt.

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes. Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst fem besvarelser. Hvis der i rapporter på overliggende organisationsniveauer indgår besvarelser, der ikke indgår i andre rapporter, skal der være minimum 3 af disse besvarelser, før de indgår i en rapport.

I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2023.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2021, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Som tommelfingerregel for, hvornår en forskel kan betragtes som værende af betydning, er der anvendt en grænse på +/- 0,35. Værdien 0,35 anvendes efter anbefaling fra bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Grænsen kan både anvendes til at vurdere, om der er forskel mellem enhedens resultater og overordnede organisatoriske niveauer (fx forvaltningen eller hele Københavns Kommune), og til at vurdere, om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og resultaterne fra 2021.

## Opfølgning

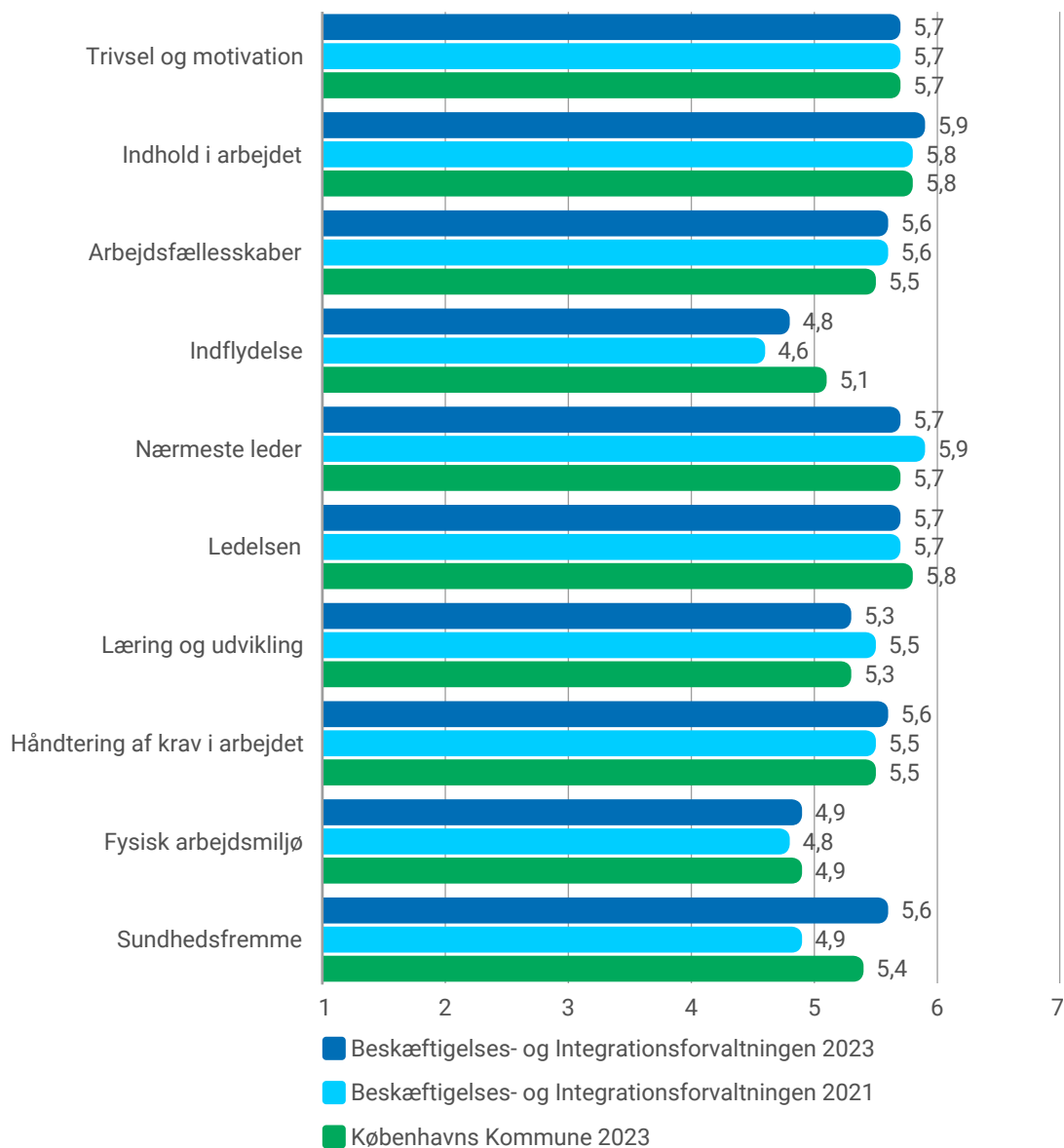
Trivselsundersøgelsen kan bruges som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med at udvikle arbejdsmiljøet på arbejdspladsen kræver ejerskab. Når medarbejderne involveres i arbejdet med at vurdere og prioritere resultaterne, kan det skabe ejerskab og ansvarlighed i forhold til de handlinger, som iværksættes. Inspiration til dialogen om opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen om undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersogelse](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersogelse). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

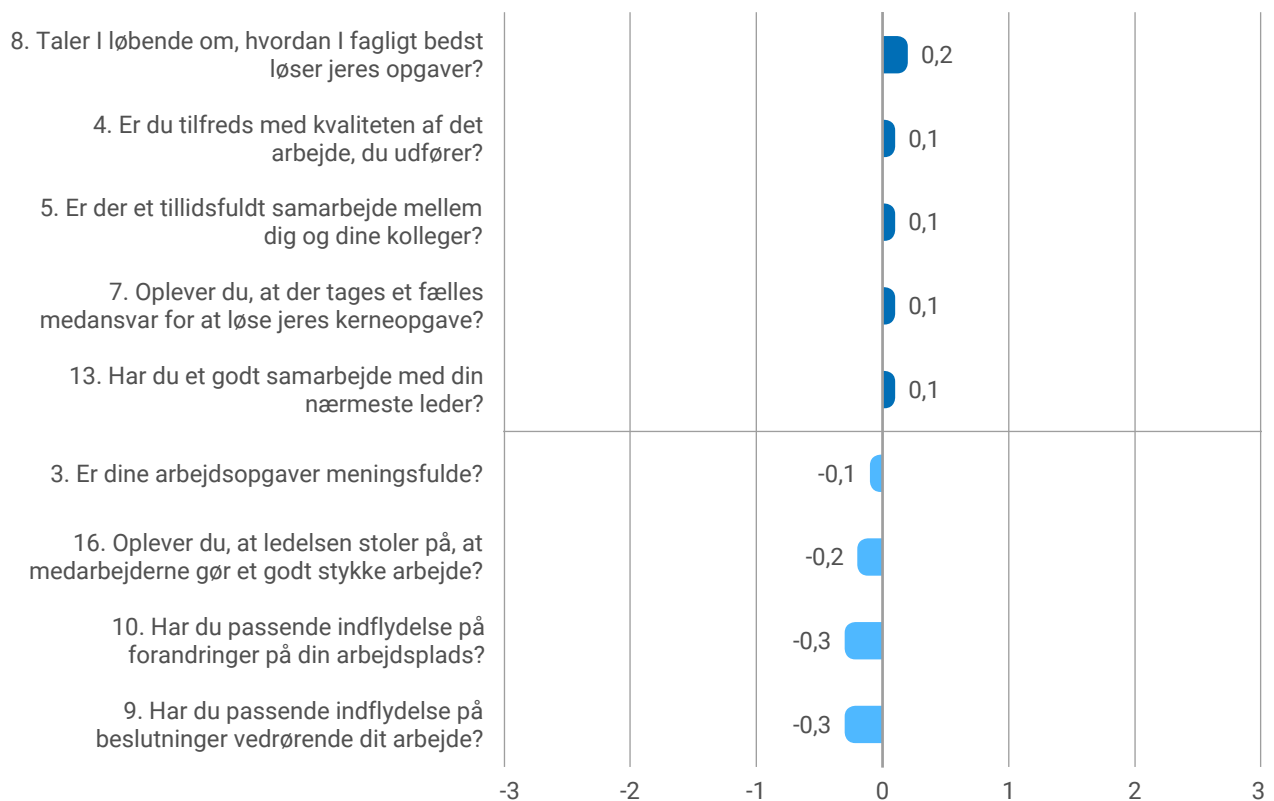
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2021 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Københavns Kommune

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Københavns Kommune.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Københavns Kommune, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelse.



## Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2021 (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2021 (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem 2023 og 2021.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2021, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



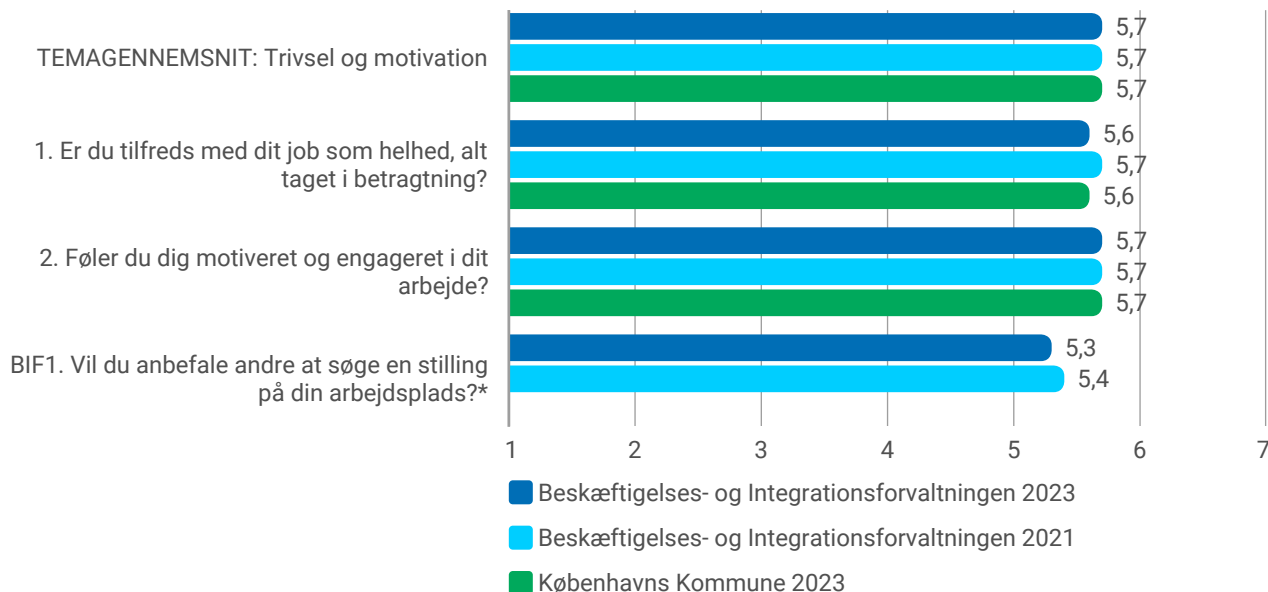


## Tema: Trivsel og motivation

Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

Trivsel kan være et tegn på, at man oplever balance mellem kravene i arbejdet og egne ressourcer samt gode muligheder for at udvikle sig.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 1 og spørgsmål 2.



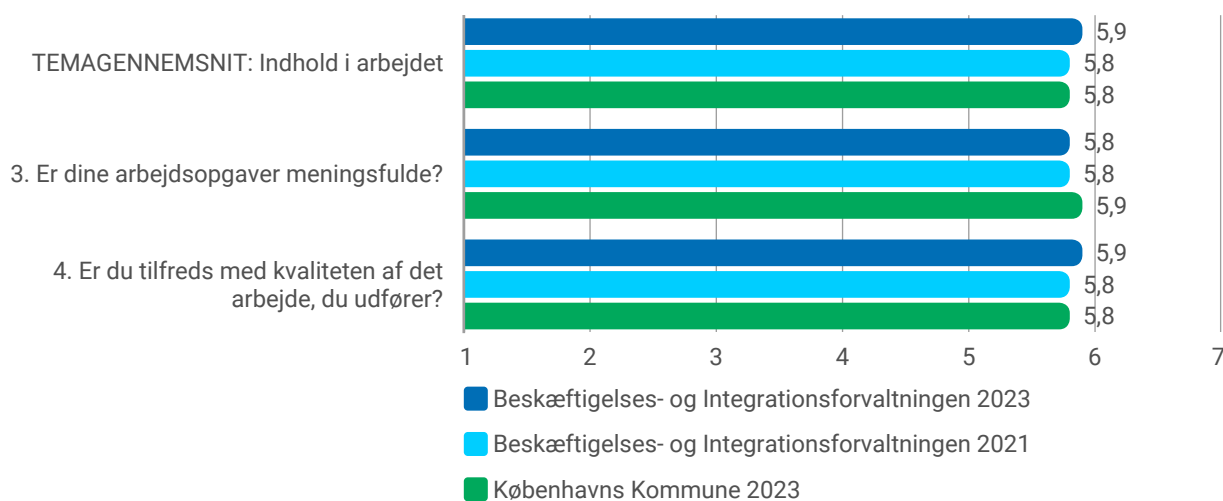
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

Spørgsmålene i temaet "Indhold i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt og er tilfreds med kvaliteten af arbejdet.

"Indhold i arbejdet" kan hænge sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 3 og spørgsmål 4.

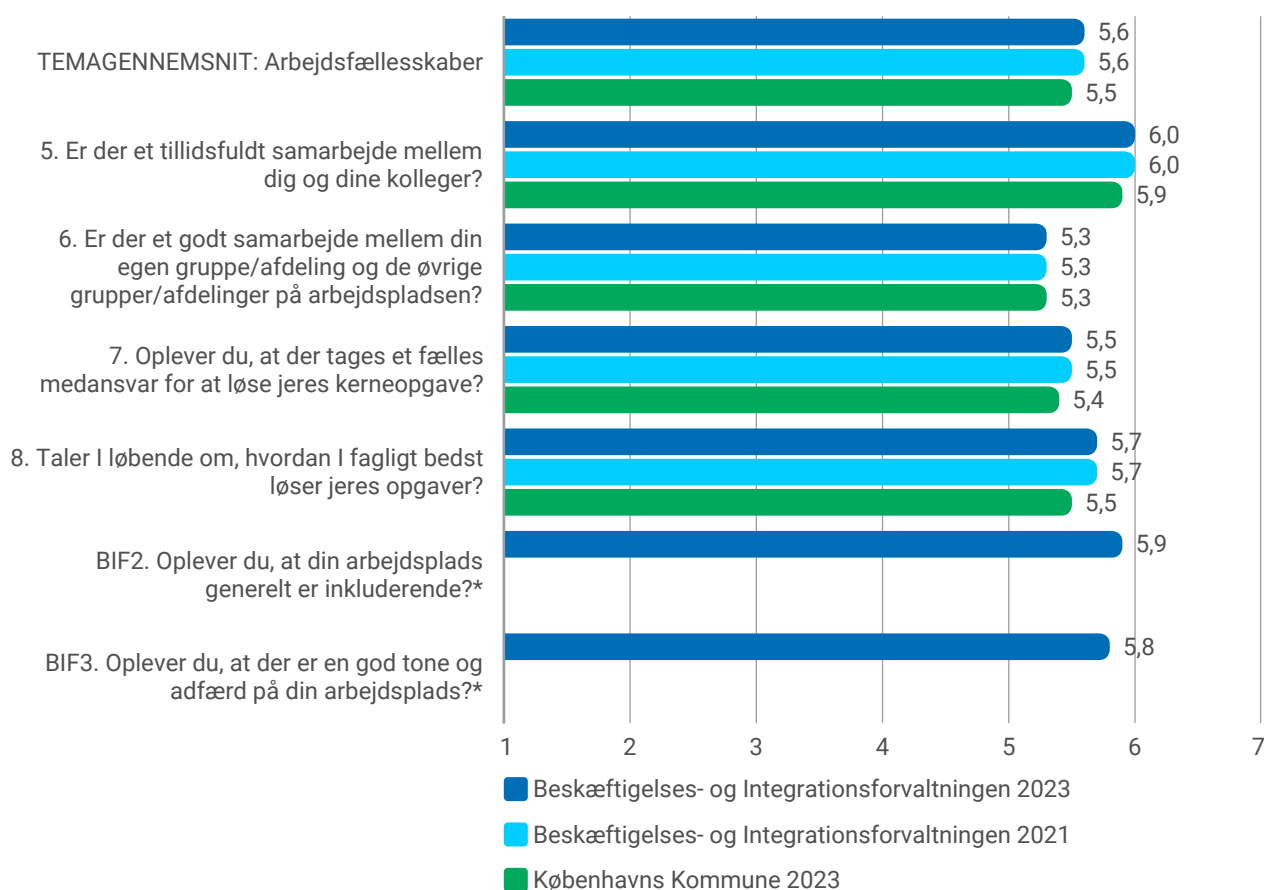


## Tema: Arbejdsfællesskaber

Et arbejdsfællesskab er en gruppe af mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave.

Spørgsmålene i temaet måler, hvordan man oplever de arbejdsfællesskaber, man indgår i. Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på gode relationer, og er kendetegnet ved, at vi sammen bruger vores ressourcer optimalt. Det fælles fokus i arbejdsfællesskaber er kerneopgaven. Det er med til at sikre den faglige kvalitet, at alle kender den sammenhæng deres opgaver indgår i, og kender rammerne for at udføre dem. Desuden er stærke arbejdsfællesskaber kendetegnet ved gensidig tillid, høj trivsel, tydelige fælles forpligtelser og medansvar for opgaverne og arbejdsmiljøet til gavn for både ansatte og borgere.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 5, spørgsmål 6, spørgsmål 7 og spørgsmål 8.



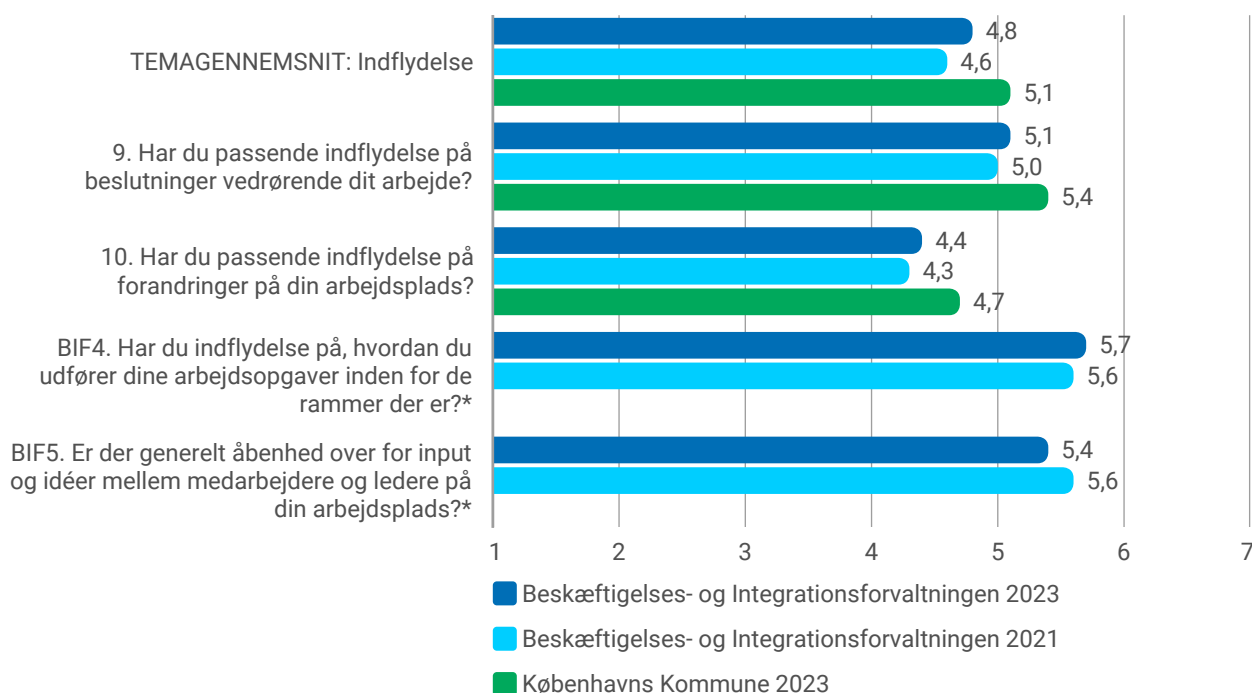
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indflydelse

Spørgsmålene i temaet "Indflydelse" måler i hvor høj grad, man oplever at have passende indflydelse på sit arbejde.

Indflydelse i arbejdet handler om, hvorvidt man har tilstrækkelige muligheder for at træffe beslutninger omkring vigtige dele i udførelse af ens arbejdsopgaver. Hvis indflydelsen er passende, kan det bidrage til, at man trives i arbejdet, men hvis indflydelsen er for lav kan det føre til frustration og dårlig trivsel i arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 9 og spørgsmål 10.



I spørgsmålene 9 og 10 er ordet "passende" tilføjet. Spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

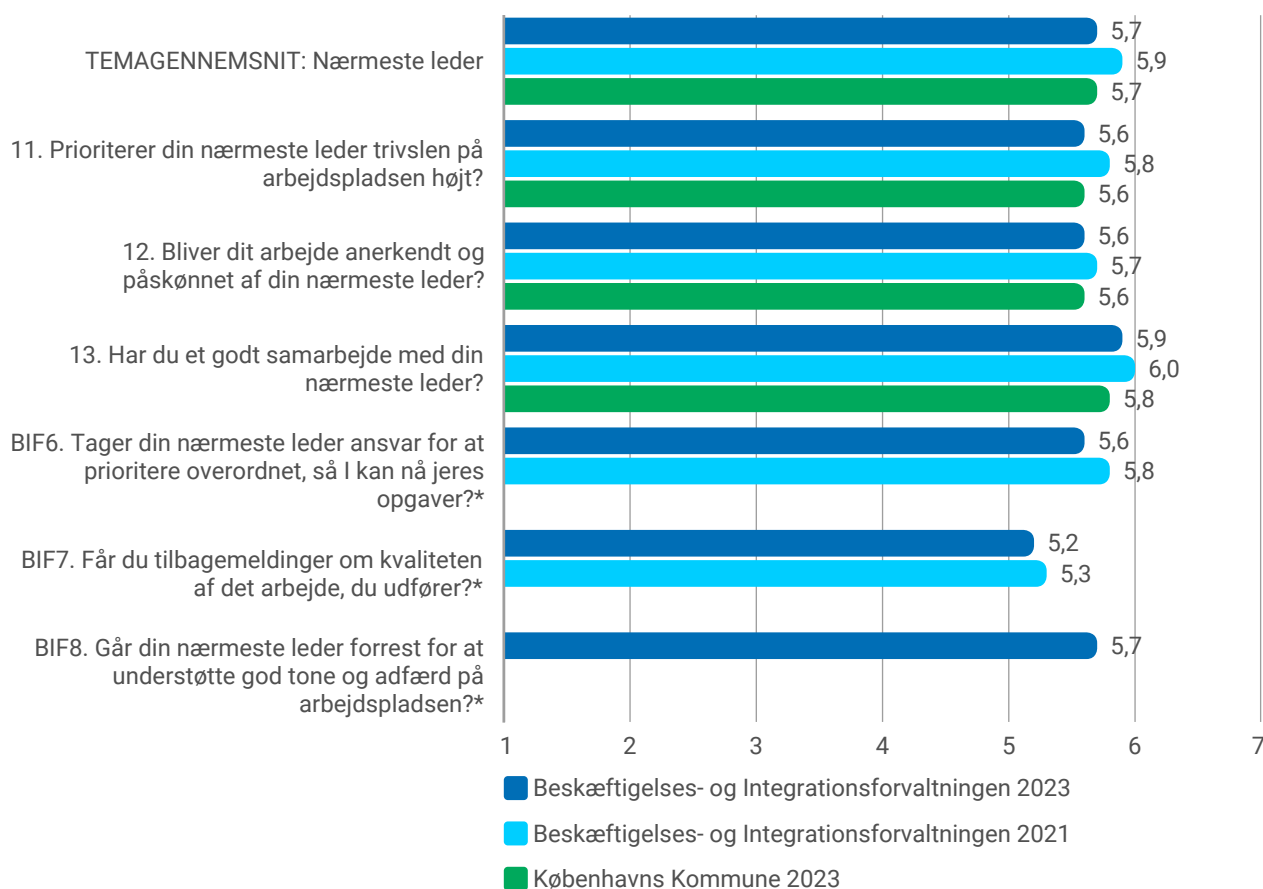
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Nærmeste leder

Spørgsmålene i temaet "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad man oplever, at ens nærmeste leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse og samarbejde i forhold til nærmeste leder.

Relationen til nærmeste leder har betydning for trivslen på arbejdspladsen og kan hænge sammen med lederens mulighed for at støtte sine medarbejdere og organisere arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 11, spørgsmål 12 og spørgsmål 13.



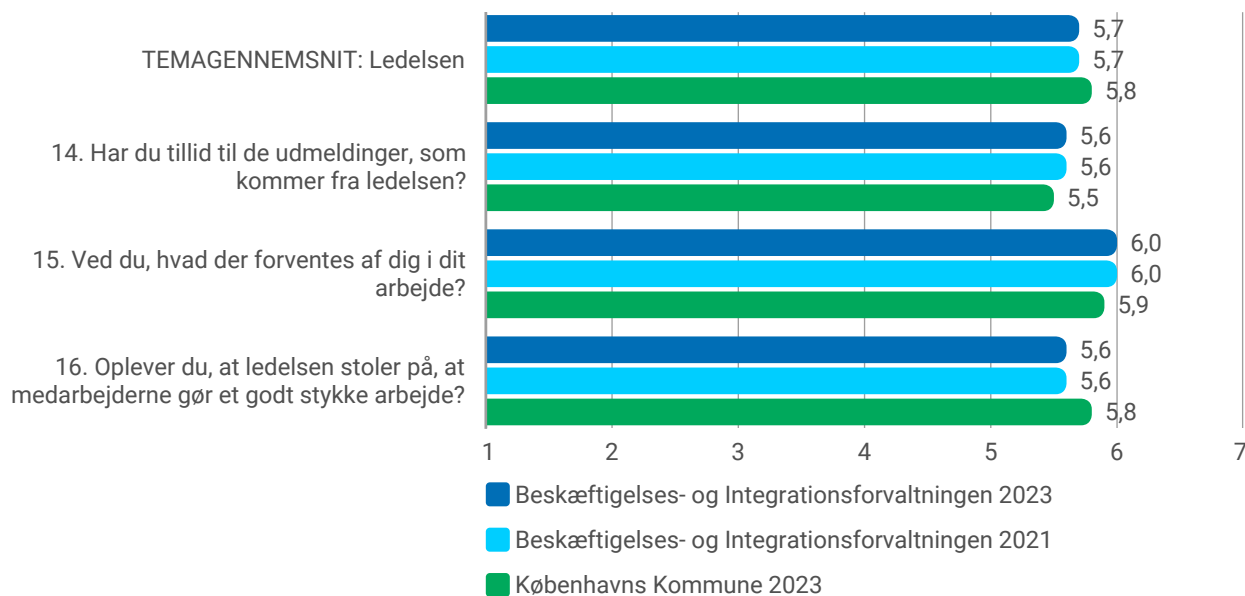
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Spørgsmålene i temaet "Ledelsen" måler, i hvilken grad man oplever tillid og tydelige forventninger i relationen mellem medarbejdere og den overordnede ledelse på arbejdspladsen.

Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for trivslen og for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 14, spørgsmål 15 og spørgsmål 16.

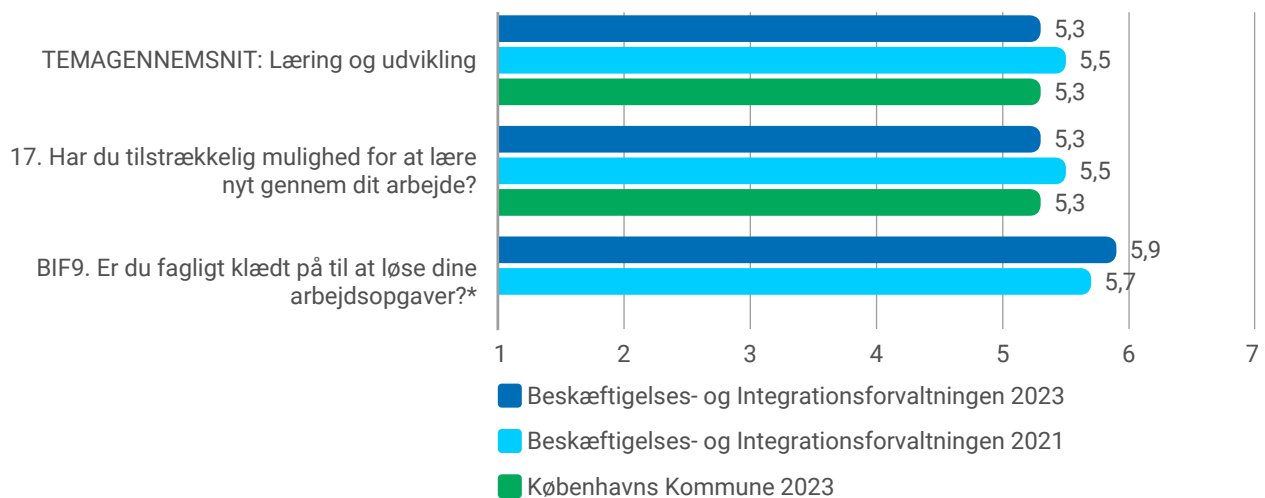


## Tema: Læring og udvikling

Spørgsmålet i temaet "Læring og udvikling" måler, om man oplever tilstrækkelige muligheder for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet.

Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig, udnytte sine evner og at man bliver udfordret i passende grad.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



I spørgsmål 17 er ordet "tilstrækkelig" tilføjet, hvorfor spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

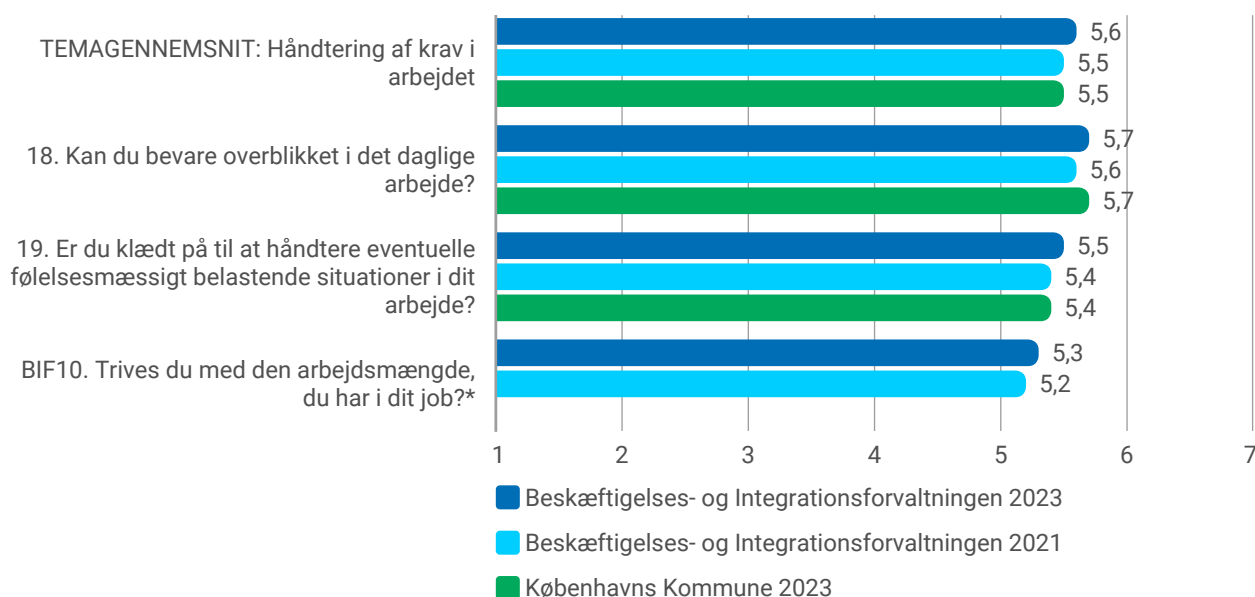
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Spørgsmålene i temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler i hvor høj grad, man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet. Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet.

Mange arbejdsfunktioner har høje følelsesmæssige krav som et vilkår i arbejdet. Det er vigtigt, at man føler sig klædt på til at tackle disse krav, da det ellers kan føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 18 og spørgsmål 19.



\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

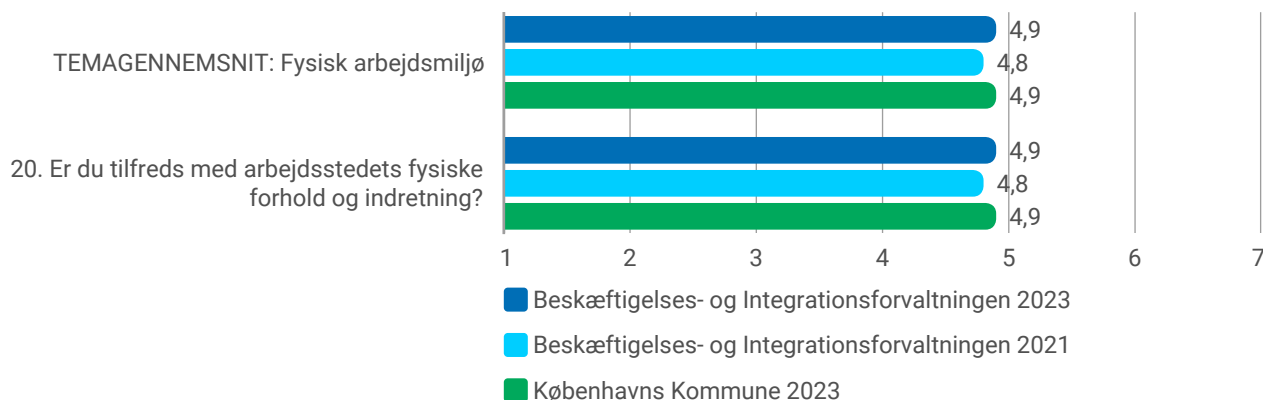


## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålene i temaet "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

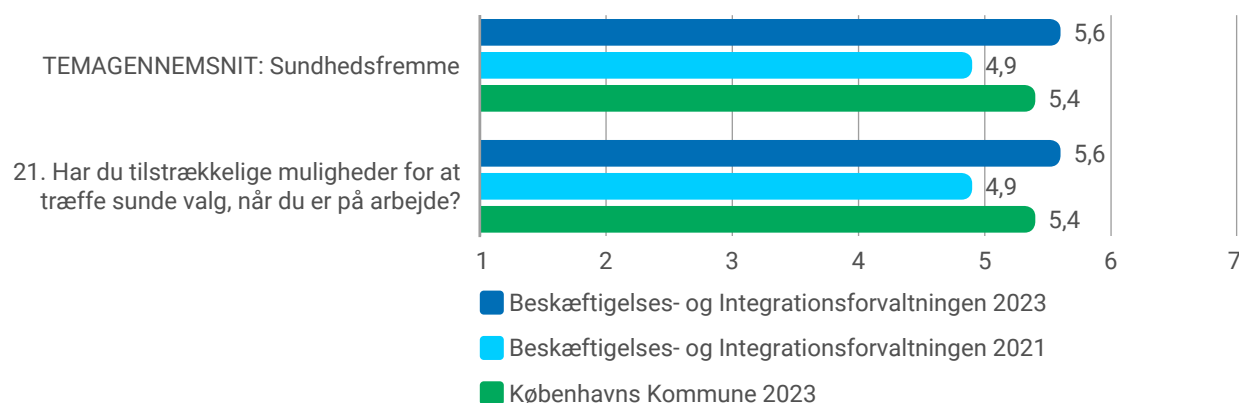


## Tema: Sundhedsfremme

Spørgsmålene i temaet "Sundhedsfremme" måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens sundhedsfremmetilbud.

Sundhed kan forstås på mange måder. Det kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 21. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret, så det nu i højere grad hænger sammen med kommunens sundhedsfremmepolitik. Spørgsmålets formulering i 2021 var: "Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen? Derfor skal der tages et forbehold ved sammenligning af resultaterne.

## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om krænkende adfærd finder sted i forbindelse med arbejdet i form af fysisk vold, trusler om vold, mobning eller chikane, seksuel chikane eller diskrimination.

I Trivselsundersøgelsen 2023 er definitionerne af krænkende adfærd blevet tilpasset. Desuden er der tilføjet et separat spørgsmål omkring diskrimination: "26. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Som konsekvens heraf, er ordet "diskrimination" fjernet fra spørgsmål 24, der nu lyder som følger: "24. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?"

Krænkende adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd altid bliver håndteret. Det er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven, at krænkende adfærd ikke forekommer, og hvis det gør, at det så håndteres hensigtsmæssigt.

## Vi accepterer ikke vold, trusler og krænkende adfærd

Københavns Kommune accepterer ikke vold, trusler, seksuel chikane og mobning på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune. Derfor skal der på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for vold, trusler, mobning, chikane, diskriminerende handlinger eller seksuel chikane.

*Kilde: "Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedr. vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen" <https://medarbejder.kk.dk/artikel/vold-trusler-chikane-seksuel-chikane-mobning-mv-kraenkende-adfaerd>*

## Her kan I få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvor de kan få støtte. Det kan fx være fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant eller HR-medarbejdere i forvaltningen.

I Københavns Kommune er der altid hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766 hos Arbejdsmiljø København.

Som leder kan det være vanskeligt at håndtere krænkende adfærd på arbejdspladsen og det kan være nødvendigt at få professionel støtte. Arbejdsmiljø København tilbyder sparring til ledere på tlf. 3366 5766.

Ved arbejdsrelaterede hændelser, hvor der er behov for akut krisehjælp eller psykologisk bistand, har Københavns Kommune også en ekstern leverandør hertil. Du kan finde mere om ordningen på [www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på 'akut krisehjælp'.

## Fysisk vold

Tabellen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik. Det er fysisk vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelserne er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelserne kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	3	0%	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	5	0%	5	0%	0	0%	3	100%
Nej	1.834	100%	1.865	100%				
Total	1.842	100%	1.870	100%				
Total ja	8	0%	5	0%	0	0%	3	100%

## Fysisk vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på deres nuværende arbejde. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	7	88%	3	60%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	1	13%	2	40%

### Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	5	100%	0	0%	3	100%
Uden for din arbejdsplads	0	0%	0	0%	0	0%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	3	60%	0	0%	3	100%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	3	60%	0	0%	2	67%
Finder den fysiske vold stadig sted?	0	0%	0	0%	0	0%

## Trusler om vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Trusler om vold kan fremsættes mundtligt ("jeg ved, hvor du bor") eller fx med kropssprog (en knyttet næve) og kan også være rettet mod fx venner, familie eller ejendele. Det er trusler om vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen. Trusler om vold kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelser er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelser kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	1	0%	0	0%	1	1%
Ugentligt	2	0%	1	0%	0	0%	1	1%
Månedligt	5	0%	1	0%	0	0%	1	1%
Af og til	51	3%	27	1%	0	0%	27	33%
En enkelt gang	78	4%	52	3%	1	100%	52	63%
Nej	1.705	93%	1.788	96%				
Total	1.841	100%	1.870	100%				
Total ja	136	7%	82	4%	1	100%	82	100%

## Trusler om vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	4	3%	1	1%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	133	98%	81	99%
Eksterne samarbejdspartnere	1	1%	1	1%
Ønsker ikke at uddybe	1	1%	0	0%

### Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	68	83%	1	100%	68	83%
Uden for din arbejdsplads	2	2%	0	0%	2	2%
På mail, SMS eller fx sociale medier	19	23%	0	0%	19	23%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	66	80%	1	100%	66	80%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	61	74%	0	0%	61	74%
Finder truslerne om vold stadig sted?	14	17%	1	100%	14	17%

## Mobning eller chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Mobning er, når en person udsættes regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – for handlinger, som opfattes som sårende eller nedværdigende, og som personen oplever ikke at kunne forsvare sig effektivt imod.

Chikane er, når en person udsættes for krænkende adfærd i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse.

Det er mobning og chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Chikane og mobning kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelse udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelse.

### Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	3	0%	5	0%	4	4%	1	3%
Ugentligt	8	0%	16	1%	15	13%	0	0%
Månedligt	11	1%	16	1%	13	12%	3	8%
Af og til	112	6%	80	4%	55	49%	23	58%
En enkelt gang	83	5%	42	2%	26	23%	13	33%
Nej	1.625	88%	1.711	91%				
Total	1.842	100%	1.870	100%				
Total ja	217	12%	159	9%	113	100%	40	100%

\* I 2021 lød spørgsmålet: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Ændringen bør være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen i forhold til 2021.



## Mobning eller chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning eller chikane inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for mobning eller chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	87	40%	80	50%
En leder	20	9%	45	28%
Underordnede	3	1%	1	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	97	45%	37	23%
Eksterne samarbejdspartnere	8	4%	4	3%
Ønsker ikke at uddybe	25	12%	17	11%

### Hvis ja, hvor har mobningen eller chikanen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	149	94%	110	97%	32	80%
Uden for din arbejdsplads	4	3%	2	2%	3	8%
På mail, SMS eller fx sociale medier	29	18%	14	12%	17	43%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	114	72%	81	72%	31	78%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	65	41%	41	36%	25	63%
Finder mobningen eller chikanen stadig sted?	75	47%	58	51%	16	40%

## Seksuel chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter, som fx uønsket seksuel opmærksomhed, uønskede berøringer, uønskede verbale seksuelle opfordringer, sjofle kommentarer og upassende vittigheder, uvedkommende snak om seksuelle emner, eller visning af pornografisk materiale. Det er seksuel chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Seksuel chikane kan både foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	3	0%	3	12%	0	0%
Ugentligt	0	0%	1	0%	1	4%	0	0%
Månedligt	1	0%	1	0%	1	4%	0	0%
Af og til	8	0%	15	1%	7	27%	7	50%
En enkelt gang	19	1%	23	1%	14	54%	7	50%
Nej	1.814	98%	1.827	98%				
Total	1.842	100%	1.870	100%				
Total ja	28	2%	43	2%	26	100%	14	100%

## Seksuel chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	12	43%	24	56%
En leder	0	0%	3	7%
Underordnede	1	4%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	12	43%	13	30%
Eksterne samarbejdspartnere	1	4%	1	2%
Ønsker ikke at uddybe	2	7%	4	9%

### Hvis ja, hvor har den seksuelle chikane fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	42	98%	25	96%	14	100%
Uden for din arbejdsplads	1	2%	1	4%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier	7	16%	5	19%	2	14%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	20	47%	13	50%	4	29%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	19	44%	12	46%	5	36%
Finder den seksuelle chikane stadig sted?	3	7%	1	4%	1	7%

## Diskrimination

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for diskrimination i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Diskrimination er når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination er usaglig forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, sprog, kultur, hudfarve, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, handicap eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelse udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelse.

### Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?\*

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	2	0%	2	3%	0	0%
Ugentligt	8	0%	8	13%	0	0%
Månedligt	5	0%	4	6%	0	0%
Af og til	54	3%	34	53%	17	53%
En enkelt gang	37	2%	16	25%	15	47%
Nej	1.764	94%				
Total	1.870	100%				
Total ja	106	6%	64	100%	32	100%

\*Spørgsmål 26 er nyt. I 2021 lød spørgsmål 24: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Nu er diskriminerende adfærd fjernet fra spørgsmål 24, og der er formuleret et nyt spørgsmål 26, som kun handler om diskrimination.

## Diskrimination

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier. Resultater for "På hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?" vises først ved minimum 100 besvarelser.

### Hvis ja, på hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?

	Antal 2023	Pct. 2023
Min alder	13	12%
Mit køn	17	16%
Mit sprog eller min kultur	34	32%
Min hudfarve eller religion	25	24%
Min politiske overbevisning	6	6%
Min seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	3	3%
Mit handicap eller min funktionsnedsættelse	6	6%
Andet	32	30%
Ønsker ikke at oplyse	11	10%

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for diskrimination på din arbejdsplads?

	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	49	46%
En leder	24	23%
Underordnede	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	29	27%
Eksterne samarbejdspartnere	3	3%
Ønsker ikke at uddybe	16	15%

### Hvis ja, hvor har diskriminationen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	101	95%	63	93%	29	81%
Uden for din arbejdsplads	3	3%	1	1%	2	6%
På mail, SMS eller fx sociale medier	10	9%	4	6%	5	14%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

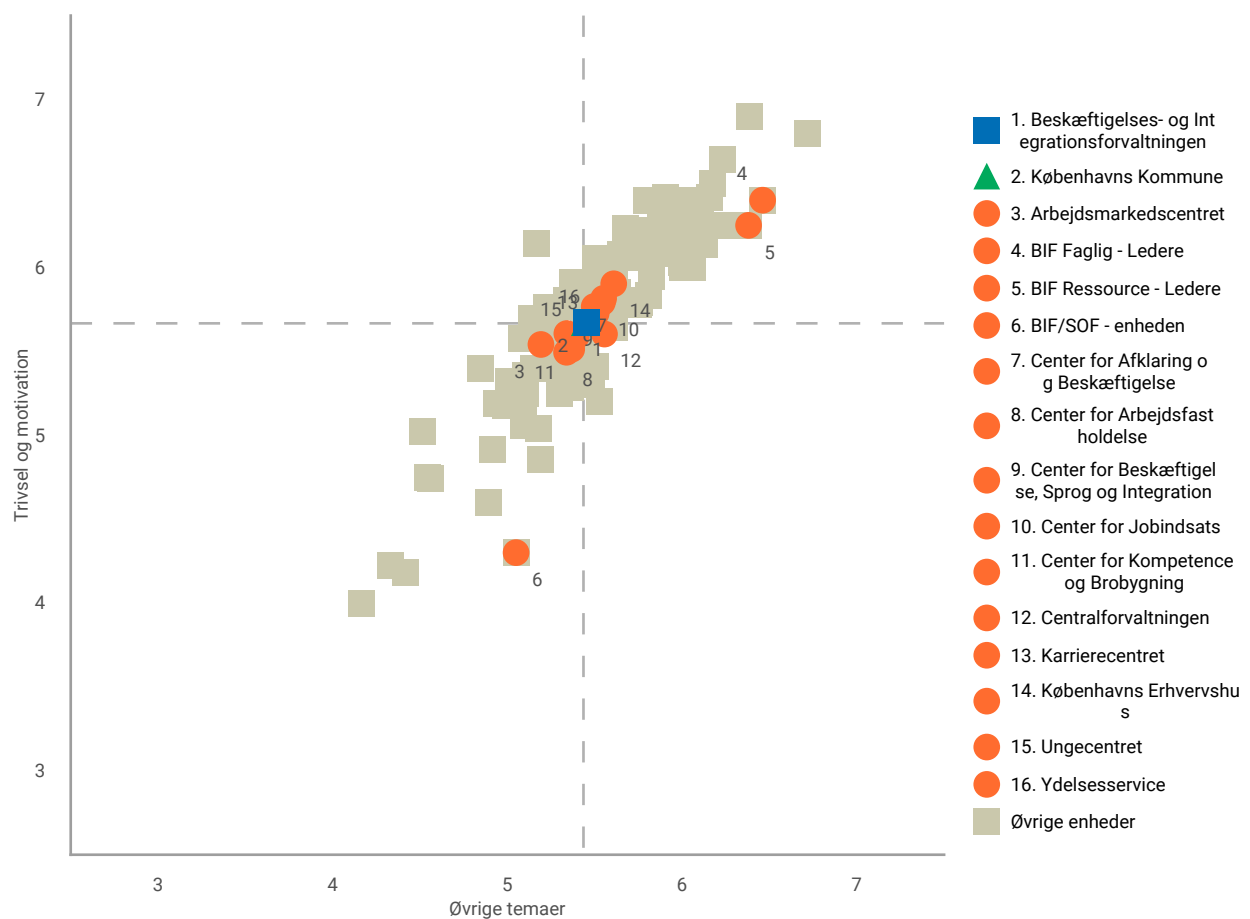
	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	49	46%	33	52%	16	50%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	32	30%	16	25%	17	53%
Finder diskriminationen stadig sted?	52	49%	39	50%	8	25%

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og Motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne overordnet oplever arbejdet og arbejdsmiljøet og graden af deres egen motivation og engagement i arbejdet.

I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for de øvrige temaer i undersøgelsen. Antallet af spørgsmål i temaerne varierer, men hvert tema vægter lige meget. Det betyder, at spørgsmålene i temaer med få spørgsmål vægter forholdsvis mere i beregningen.

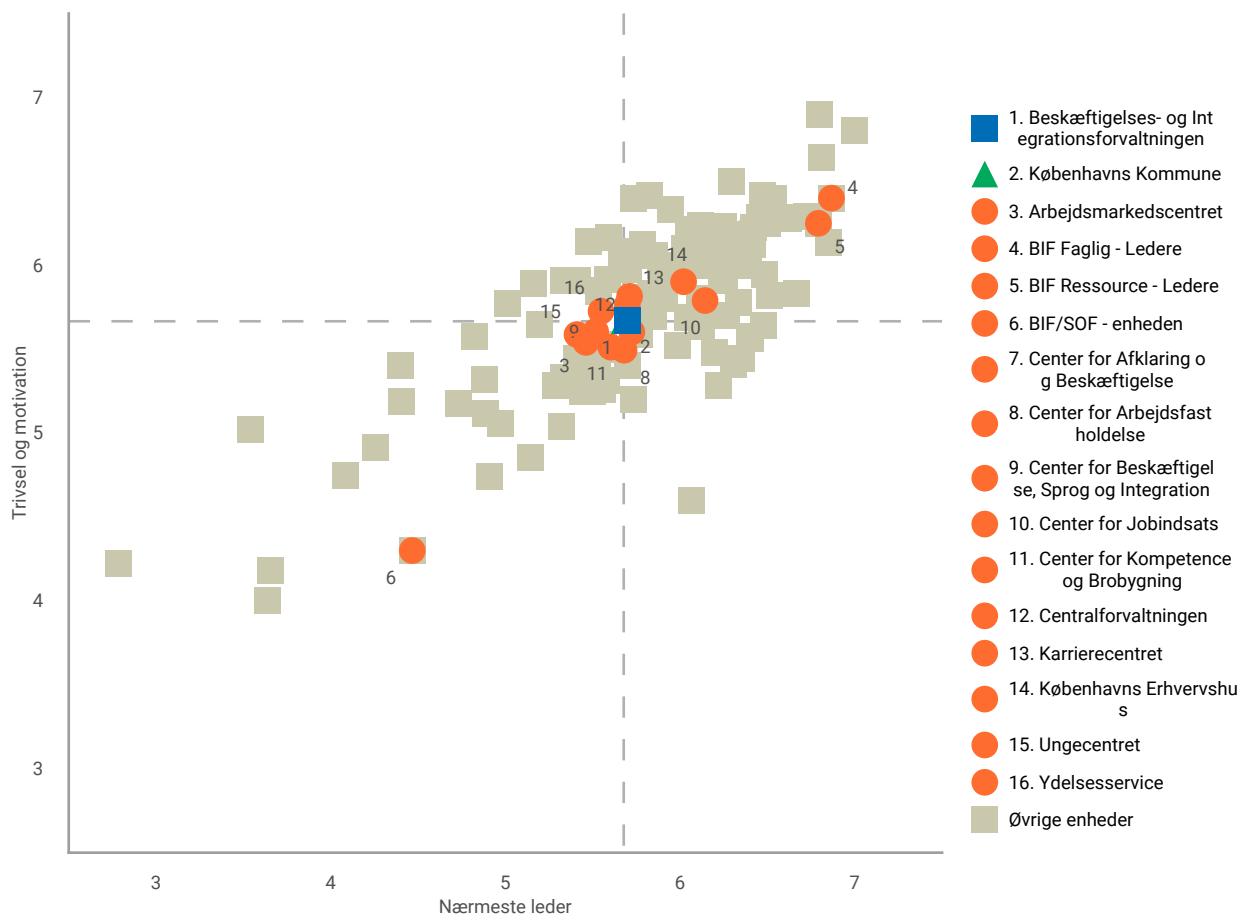
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med temaet "Nærmeste leder"

I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



## Baggrundsresultater - opdelt på alder, anciennitet og køn

Tabellerne herunder viser temascorerne opdelt på henholdsvis alder, anciennitet og køn. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Alder	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 30 år	136	7%	5,5	5,5	5,7	4,6	5,7	5,7	5,3	5,4	5,1	5,8
30-39 år	496	27%	5,5	5,7	5,6	4,7	5,6	5,6	5,2	5,4	4,8	5,5
40-49 år	480	26%	5,7	5,9	5,6	4,8	5,7	5,8	5,3	5,6	5,0	5,5
50-59 år	507	27%	5,9	6,0	5,6	4,9	5,8	5,8	5,3	5,8	5,0	5,6
Over 60 år	251	13%	5,8	6,0	5,6	4,7	5,7	5,7	5,3	5,9	4,9	5,5
<b>Total</b>	<b>1.870</b>	<b>100%</b>	<b>5,7</b>	<b>5,9</b>	<b>5,6</b>	<b>4,8</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>	<b>5,3</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>5,6</b>

Anciennitet	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 1 år	261	14%	5,9	5,8	5,9	4,9	5,9	5,9	5,6	5,6	5,3	5,7
1-2 år	307	16%	5,6	5,8	5,5	4,5	5,7	5,6	5,1	5,6	4,9	5,6
3-4 år	398	21%	5,5	5,7	5,5	4,6	5,5	5,5	5,1	5,5	4,9	5,5
Over 5 år	904	48%	5,7	6,0	5,6	4,9	5,8	5,8	5,3	5,8	4,9	5,5
<b>Total</b>	<b>1.870</b>	<b>100%</b>	<b>5,7</b>	<b>5,9</b>	<b>5,6</b>	<b>4,8</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>	<b>5,3</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>5,6</b>

Køn	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kvinde	1.360	73%	5,7	5,8	5,6	4,7	5,7	5,7	5,3	5,6	4,9	5,5
Mand	510	27%	5,7	5,9	5,6	4,9	5,8	5,7	5,3	5,8	5,1	5,6
<b>Total</b>	<b>1.870</b>	<b>100%</b>	<b>5,7</b>	<b>5,9</b>	<b>5,6</b>	<b>4,8</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>	<b>5,3</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>5,6</b>



## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på faggruppe. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Faggruppe	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Administration og IT (HK)	323	17%	5,8	6,1	5,7	4,9	5,8	6,0	5,4	5,8	5,1	5,6
Akademikere	265	14%	5,7	5,9	5,8	5,2	5,8	5,9	5,5	5,7	5,3	5,7
Chefer og ledere	55	3%	6,4	6,4	5,7	6,1	6,4	6,4	6,4	6,2	5,7	6,2
Håndværkere	11	1%	6,5	6,4	6,3	6,1	6,2	6,4	6,1	6,2	6,2	6,3
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	31	2%	6,0	6,1	6,0	4,8	6,1	6,2	5,4	5,9	5,0	5,6
Socialrådg. og socialformidlere	222	12%	5,5	5,6	5,6	4,4	5,5	5,6	5,3	5,4	4,8	5,5
Teknisk service	64	3%	6,0	6,1	5,9	5,1	6,1	5,8	5,3	5,8	5,6	5,4
Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	886	47%	5,6	5,7	5,5	4,5	5,6	5,6	5,1	5,6	4,7	5,5
Øvrige	13	1%	5,6	5,7	5,3	4,3	5,7	5,9	5,7	5,6	5,8	5,8
<b>Total</b>	<b>1.870</b>	<b>100%</b>	<b>5,7</b>	<b>5,9</b>	<b>5,6</b>	<b>4,8</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>	<b>5,3</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>5,6</b>

## Resultattabeller - svarfordeling

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2023	Gns. 2021
<b>Trivsel og motivation</b>										<b>5,7</b>	<b>5,7</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0%	1.867	1%	2%	4%	8%	21%	35%	28%	5,6	5,7
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0%	1.865	1%	3%	4%	7%	20%	35%	31%	5,7	5,7
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	3%	1.821	5%	5%	6%	10%	17%	29%	27%	5,3	5,4
<b>Indhold i arbejdet</b>										<b>5,9</b>	<b>5,8</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0%	1.865	1%	1%	3%	8%	20%	34%	33%	5,8	5,8
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0%	1.865	1%	1%	3%	5%	17%	43%	31%	5,9	5,8
<b>Arbejdsfællesskaber</b>										<b>5,6</b>	<b>5,6</b>
5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0%	1.863	0%	1%	3%	6%	14%	36%	40%	6,0	6,0
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	3%	1.821	1%	3%	6%	14%	26%	32%	19%	5,3	5,3
7. Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?	1%	1.854	1%	3%	5%	11%	22%	34%	24%	5,5	5,5
8. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	0%	1.861	1%	3%	4%	8%	18%	35%	31%	5,7	5,7
BIF2. Oplever du, at din arbejdsplads generelt er inkluderende?	1%	1.856	1%	2%	3%	7%	14%	35%	38%	5,9	
BIF3. Oplever du, at der er en god tone og adfærd på din arbejdsplads?*	0%	1.864	1%	2%	4%	8%	16%	36%	33%	5,8	
<b>Indflydelse</b>										<b>4,8</b>	<b>4,6</b>
9. Har du passende indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	1%	1.845	4%	4%	8%	12%	23%	30%	19%	5,1	5,0
10. Har du passende indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	2%	1.826	8%	10%	11%	18%	23%	19%	11%	4,4	4,3
BIF4. Har du indflydelse på, hvordan du udfører dine arbejdsopgaver inden for de rammer der er?*	1%	1.859	2%	3%	4%	8%	18%	34%	32%	5,7	5,6
BIF5. Er der generelt åbenhed over for input og idéer mellem medarbejdere og ledere på din arbejdsplads?*	1%	1.847	3%	4%	5%	10%	19%	30%	28%	5,4	5,6
<b>Nærmeste leder</b>										<b>5,7</b>	<b>5,9</b>
11. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	2%	1.837	4%	4%	4%	8%	13%	29%	38%	5,6	5,8
12. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	2%	1.832	3%	4%	5%	8%	15%	28%	37%	5,6	5,7
13. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	1%	1.847	2%	3%	3%	7%	12%	28%	45%	5,9	6,0
BIF6. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere overordnet, så I kan nå jeres opgaver?*	3%	1.810	3%	4%	3%	8%	15%	31%	35%	5,6	5,8
BIF7. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	2%	1.831	5%	5%	6%	11%	20%	28%	25%	5,2	5,3
BIF8. Går din nærmeste leder forrest for at understøtte god tone og adfærd på arbejdspladsen?*	3%	1.814	4%	4%	3%	8%	13%	29%	40%	5,7	

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2023	Gns. 2021
<b>Ledelsen</b>										<b>5,7</b>	<b>5,7</b>
14. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	1%	1.848	2%	3%	4%	9%	18%	34%	29%	5,6	5,6
15. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1%	1.859	1%	2%	3%	5%	13%	39%	39%	6,0	6,0
16. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	1%	1.844	3%	3%	4%	9%	17%	31%	34%	5,6	5,6
<b>Læring og udvikling</b>										<b>5,3</b>	<b>5,5</b>
17. Har du tilstrækkelig mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?	1%	1.848	2%	5%	5%	12%	22%	31%	23%	5,3	5,5
BIF9. Er du fagligt klædt på til at løse dine arbejdsopgaver?*	0%	1.862	0%	1%	2%	5%	18%	42%	32%	5,9	5,7
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>										<b>5,6</b>	<b>5,5</b>
18. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	0%	1.864	1%	2%	3%	7%	19%	40%	28%	5,7	5,6
19. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	3%	1.808	1%	3%	3%	11%	21%	38%	23%	5,5	5,4
BIF10. Trives du med den arbejdsmængde, du har i dit job?*	0%	1.861	3%	4%	6%	11%	20%	34%	23%	5,3	5,2
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>										<b>4,9</b>	<b>4,8</b>
20. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	1%	1.858	5%	5%	9%	15%	21%	28%	17%	4,9	4,8
<b>Sundhedsfremme</b>										<b>5,6</b>	<b>4,9</b>
21. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?	5%	1.787	1%	3%	4%	10%	20%	37%	25%	5,6	4,9

## Resultattabeller - enheders resultater på temaer

Tabellen herunder viser enhederne med mere end 5 besvarelser i rapportens område med tilhørende temascorer. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem enheden og Københavns Kommune. Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med GRØN

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med GUL

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med RØD

Værdien 0,35 anvendes af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

Opdeling et niveau under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	33.923	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.870	5,7	5,9	5,6	4,8	5,7	5,7	5,3	5,6	4,9	5,6
Arbejdsmarkedscentret	151	5,5	5,8	5,2	4,6	5,5	5,2	5,0	5,8	4,4	5,3
BIF Faglig - Ledere	10	6,4	6,3	5,8	6,6	6,9	6,7	6,7	6,7	5,8	6,8
BIF Ressource - Ledere	8	6,3	6,6	6,0	6,3	6,8	6,5	6,4	6,4	5,9	6,6
BIF/SOF - enheden	5	4,3	4,9	6,2	3,9	4,5	4,8	4,4	5,7	5,6	5,6
Center for Afklaring og Beskæftigelse	201	5,8	5,9	5,7	5,0	5,7	6,1	5,3	5,5	5,2	5,6
Center for Arbejdsfastholdelse	200	5,5	5,6	5,8	4,4	5,7	5,3	5,3	5,2	5,0	5,6
Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration	275	5,6	5,8	5,5	4,5	5,5	5,6	4,9	5,6	5,1	5,5
Center for Jobindsats	238	5,8	5,9	5,8	4,7	6,1	5,9	5,5	5,8	4,7	5,5
Center for Kompetence og Brobygning	82	5,5	5,7	5,5	4,8	5,6	5,6	5,3	5,5	4,8	5,6
Centralforvaltningen	171	5,6	5,8	5,6	5,0	5,7	5,8	5,5	5,6	5,4	5,6
Karrierecentret	92	5,8	5,9	5,7	4,7	5,7	5,9	5,2	6,1	4,6	5,6
Københavns Erhvervshus	102	5,9	6,0	5,7	5,1	6,0	6,0	5,3	6,1	4,5	5,8
Ungecentret	149	5,6	6,0	5,3	5,0	5,4	5,7	5,4	5,6	4,7	5,6
Ydelsesservice	183	5,7	6,1	5,6	4,8	5,5	5,9	5,2	5,6	5,3	5,5

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	33.923	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.870	5,7	5,9	5,6	4,8	5,7	5,7	5,3	5,6	4,9	5,6
AMC Drift- og Udviklingssekretariatet	19	6,0	6,0	5,9	5,6	6,4	6,0	5,8	5,9	4,5	5,3
AMC Jobservice 1	29	5,6	6,0	5,2	4,3	5,8	5,2	5,1	5,7	4,5	5,2
AMC Jobservice 2	27	5,8	5,8	5,5	4,1	6,1	5,5	4,8	5,9	4,1	5,2
AMC Jobservice 3	22	5,0	5,7	4,8	4,0	3,5	4,5	4,0	5,5	3,1	5,4
AMC Ledergruppe	6	6,3	6,2	5,2	5,8	5,9	6,2	6,2	5,5	5,8	6,0
AMC Nytteindsats og Specialenhed	21	6,1	6,0	5,7	5,9	5,9	6,0	6,0	6,2	6,0	6,0
AMC Virksomhedsservice	27	4,7	5,2	4,6	3,7	4,9	4,2	4,4	5,5	4,0	4,5
Administration	12	6,1	5,9	5,8	5,4	6,3	6,2	6,2	5,7	5,3	5,9
CAB Afdeling 1	18	6,0	6,2	5,7	5,7	6,3	6,4	6,0	6,2	5,4	6,0
CAB Afdeling 2	31	5,1	5,4	5,4	4,4	4,9	5,4	4,6	4,6	5,7	5,4
CAB Afdeling 3	30	5,8	5,8	5,6	4,6	5,8	6,1	5,5	5,3	4,8	5,3
CAB Afdeling 4	34	6,3	6,1	5,9	5,3	6,6	6,3	5,5	5,9	5,7	5,8
CAB Afdeling 5	27	5,5	5,6	5,3	5,1	5,6	6,2	5,2	5,6	4,1	5,4
CAB Afdeling 6	27	5,9	6,1	5,6	4,7	5,2	6,1	5,4	5,6	5,4	5,7
CAB Afdeling 7	27	5,9	5,8	5,8	5,2	5,3	6,0	5,0	5,4	5,3	5,7
CAB Ledergruppe	7	6,6	6,6	6,5	6,3	6,8	6,7	6,1	6,1	4,7	6,3
CBSI Bolig I. Frivillig Og Aktivitet	26	5,8	6,1	5,7	4,8	6,1	5,7	5,2	5,7	5,4	5,2
CBSI Bolig II. Indkvarteringssekretariat	45	5,9	6,0	6,0	5,2	5,9	5,8	5,2	5,8	5,6	5,4
CBSI Danskuddannelse og FVU	33	6,0	6,1	6,0	5,1	6,1	6,1	5,6	5,8	4,9	5,5
CBSI Faglig Support og Administration	43	5,0	5,2	5,0	4,0	4,6	5,1	4,2	5,1	4,3	5,0
CBSI Intern Indsats I	18	6,0	6,0	5,8	4,6	5,7	5,7	4,9	6,1	5,6	6,1
CBSI Intern Indsats II	23	4,9	5,4	5,4	3,6	4,6	4,9	4,3	4,9	4,5	5,2

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
CBSI Jobcenter Integration I	24	5,6	5,9	5,4	4,3	5,2	5,8	5,0	5,4	5,2	5,2
CBSI Jobcenter Integration II	21	5,9	6,0	5,9	3,9	6,2	5,8	5,0	5,8	5,1	6,2
CBSI Ledergruppe	10	5,9	6,1	4,7	5,1	5,5	5,7	5,9	6,0	6,0	5,8
CBSI Sekretariat	10	5,4	5,7	5,1	4,7	5,5	6,0	4,9	5,0	5,3	5,6
CBSI Tværgående Matchenhed	22	5,3	5,4	5,0	4,5	5,4	5,7	4,4	5,7	5,4	6,1
CKB Afdeling A	24	5,4	5,6	5,2	4,4	5,5	5,4	5,1	5,1	4,4	5,3
CKB Afdeling B	25	5,0	5,5	5,6	4,4	5,3	5,5	5,0	5,3	4,5	5,6
CKB Afdeling C	18	5,9	5,9	5,6	5,2	5,6	5,7	5,3	5,8	5,3	5,9
Center for Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervspolitik	19	5,1	5,6	5,6	5,1	5,5	5,5	5,3	5,8	5,5	5,6
Center for Drift, Tilsyn og Jura	66	5,6	5,7	5,5	4,8	5,9	5,7	5,6	5,6	5,1	5,6
Center for Økonomi og Ejendomme	34	5,9	6,1	5,9	5,6	5,9	6,1	5,8	5,9	5,4	5,8
JKA Arbejdsfastholdelse 1	32	5,6	5,6	6,0	4,3	6,4	5,6	5,4	5,0	4,8	5,4
JKA Arbejdsfastholdelse 2	21	5,4	5,5	5,5	4,3	6,4	5,3	5,5	4,8	4,9	5,7
JKA Arbejdsfastholdelse 3	24	5,6	5,4	5,9	4,5	6,4	5,7	5,5	5,1	4,7	5,5
JKA Arbejdsfastholdelse 4	21	5,3	5,4	5,7	4,0	5,6	5,2	5,1	5,4	5,6	5,9
JKA Arbejdsfastholdelse 5	24	5,6	5,6	6,0	4,7	5,4	5,5	5,5	5,0	5,0	5,5
JKA Arbejdsfastholdelse og Fleksjob	20	4,2	4,7	5,8	3,4	2,8	3,1	4,4	4,6	5,3	5,1
JKA Ledergruppe	9	6,2	6,2	5,9	5,8	5,6	6,3	6,3	6,3	6,2	6,4
JKA Stab og Service	24	6,0	6,2	5,6	5,2	6,1	6,0	5,8	5,9	5,2	6,0
JKA Virksomhedsservice	25	5,8	6,0	5,8	4,2	5,7	5,5	5,0	5,6	4,5	5,7
JKI Administrativ Enhed	5	6,0	6,2	6,4	5,5	6,3	6,3	5,4	6,2	6,0	6,2
JKI Flere skal med 1	18	6,1	6,1	6,3	5,3	6,4	6,3	5,4	6,0	5,1	6,0
JKI Flere skal med 11	24	5,5	5,8	5,5	4,2	6,2	5,7	5,4	5,5	4,3	5,0
JKI Flere skal med 2	22	5,4	5,7	5,5	4,6	6,3	5,6	5,4	5,9	4,8	5,8

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
JKI Flere skal med 3	21	5,8	6,0	5,8	4,4	5,8	5,9	5,8	5,9	4,9	5,5
JKI Flere skal med 4	19	6,0	5,9	5,8	4,6	6,1	6,1	5,6	6,0	5,0	5,4
JKI Flere skal med 5	19	5,9	5,8	5,9	4,2	5,9	5,5	5,9	5,7	4,8	5,8
JKI Flere skal med 6	22	5,5	6,1	5,5	4,2	6,0	5,8	5,0	5,8	4,5	5,5
JKI Flere skal med 7	20	5,4	5,5	5,7	4,3	5,7	5,4	5,2	5,3	4,1	5,2
JKI Flere skal med 8	28	5,8	5,7	5,9	4,7	6,5	5,9	5,5	5,7	4,0	5,3
JKI IPS-team København	17	5,9	5,9	5,9	5,0	6,3	5,9	5,6	5,3	3,8	4,7
JKI Ledergruppe	10	6,0	6,2	6,2	5,7	6,1	6,3	6,2	5,8	5,8	6,3
JKI Service	8	6,5	6,4	6,0	6,0	6,3	6,1	6,0	6,4	6,3	6,1
JKI Stab	5	6,9	6,5	6,7	6,7	6,8	6,5	6,4	6,1	5,6	6,2
JKK Jobspor 1	29	5,8	6,0	5,7	4,7	5,5	5,9	5,3	6,0	4,8	5,7
JKK Jobspor 2	35	6,2	6,1	6,0	5,1	6,3	6,2	5,5	6,4	4,6	5,5
JKK Jobspor 4	25	5,1	5,5	5,4	4,2	5,0	5,4	4,8	5,7	4,2	5,7
JKU Beskæftigelse og Fremtid	33	6,1	6,2	5,6	5,1	6,2	6,2	5,8	5,8	4,2	5,8
JKU Erhvervsafdeling	19	5,5	6,2	5,2	5,3	5,6	5,5	5,5	5,9	4,7	5,2
JKU Fagligt Center	31	5,8	6,2	5,8	5,3	5,7	6,3	5,4	6,1	5,3	5,9
JKU Fremskudt Beskæftigelsesindsats	17	5,9	6,2	5,3	5,6	5,4	5,9	5,7	5,6	4,4	5,5
JKU Fremskudt Jobservice	22	4,2	5,2	4,7	3,7	3,7	4,2	4,1	4,5	4,5	5,3
JKU Fremskudt Uddannelsesindsats	21	5,6	5,6	4,5	4,4	5,1	5,7	5,1	5,3	4,7	5,2
JKU Ledergruppe	6	6,3	6,0	6,1	6,2	6,5	6,6	6,5	6,2	5,7	6,5
KEH Virksomhedsservice 1	26	6,0	6,2	5,9	5,5	6,5	6,5	5,6	6,2	4,8	5,6
KEH Virksomhedsservice 2	35	6,0	6,1	5,6	4,9	6,1	6,1	5,4	6,0	4,1	5,9
KEH Virksomhedsservice 3	32	5,4	5,7	5,3	4,5	5,3	5,4	4,7	5,9	4,0	5,5
KEH Virksomhedsservice 4	5	6,8	6,4	6,8	6,4	7,0	6,7	6,6	6,6	7,0	7,0

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kontor for Digitalisering	25	5,7	5,9	5,4	4,6	5,1	5,4	5,4	5,3	5,6	5,5
Kontor for HR	12	5,3	5,4	5,5	5,0	5,3	5,7	4,8	5,7	5,7	5,6
Samlet Ledelsessekretariat	15	5,7	6,0	5,9	5,1	6,4	6,2	5,2	5,7	5,5	5,2
YDS Ansøgning og Udbetaling 1	28	6,1	6,1	5,8	5,1	6,1	6,3	5,4	6,0	5,5	5,8
YDS Ansøgning og Udbetaling 2	26	5,8	6,3	6,0	4,2	5,0	5,5	5,0	5,8	5,2	5,3
YDS Beskæftigelse / K-kassen & Administration	32	5,3	5,9	5,2	4,5	5,6	5,7	5,1	5,7	4,9	5,2
YDS Ledergruppe	6	6,1	6,2	5,2	5,9	5,7	5,9	6,0	6,1	5,3	6,2
YDS Medbetjening	7	6,1	6,3	6,0	5,5	6,2	6,2	4,3	5,9	5,4	5,1
YDS Sygedagpenge	30	5,2	5,6	5,1	4,1	4,4	5,3	4,7	4,9	5,4	5,0
YDS Særlige Ydelser, Refusion og Kontrol - FLT/LY	9	6,1	6,4	5,6	5,5	5,9	6,1	5,8	5,6	4,8	5,4
YDS Særlige Ydelser, Refusion og Kontrol - RES-gruppen	8	6,2	6,3	6,1	5,1	6,4	6,2	5,8	5,8	5,6	6,3
YDS Særlige Ydelser, Refusion og Kontrol - Virksomhedsrettet	6	5,3	5,6	5,4	4,4	5,5	5,8	4,8	4,9	4,8	4,8
YDS Særlige ydelser, Refusion og Kontrol - Kontrolgruppen	6	5,8	6,6	5,8	5,1	6,7	6,0	5,4	6,2	5,3	5,2
YDS Økonomi og Stab	25	6,1	6,3	6,1	5,7	6,0	6,2	6,0	5,7	5,8	6,0